

Ausências previstas e não previstas da equipe de enfermagem das unidades de internação do HU-USP*

EXPECTED AND UNEXPECTED ABSENCES OF THE NURSING TEAM AT THE INPATIENT UNITS OF A UNIVERSITY HOSPITAL AT THE UNIVERSITY OF SAO PAULO-BRAZIL

AUSENCIAS PREVISTAS Y NO PREVISTAS DEL EQUIPO DE ENFERMERÍA EN LAS UNIDADES DE INTERNAMIENTO DEL HU-USP-BRASIL

Fernanda Maria Togeiro Fugulin¹, Raquel Rapone Gaidzinski², Paulina Kurcgant³

RESUMO

O estudo, exploratório-descriptivo, teve por objetivo identificar o percentual de ausências previstas e não previstas da equipe de enfermagem das Unidades de Internação do HU-USP. Os dados referentes às ausências não previstas foram levantados das escalas mensais, do ano 2000, dos funcionários da equipe de enfermagem dessas Unidades. Os percentuais de ausências previstas referentes às folgas semanais remuneradas, feriados e férias corresponderam, respectivamente, à 19%, 3,9% e 8,9%. O levantamento do percentual de ausências não previstas mostrou uma variação entre os índices encontrados em cada Unidade, indicando a possibilidade de estar ocorrendo sobrecarga de trabalho em algumas Unidades de Internação.

PALAVRAS-CHAVE

Enfermagem.
Recursos humanos de enfermagem no hospital.
Pessoal de saúde.

ABSTRACT

The objective of this exploratory-descriptive study was to identify expected and unexpected absences of the nursing team at the inpatient units of the University Hospital at the University of Sao Paulo. Data regarding unexpected absences of the nursing staff employees of these inpatient units were assessed on a monthly basis for the year 2000. The percentage of the expected absences regarding remunerated weekly time off, holidays and vacations corresponded to 19%, 3.9% and 8.9%, respectively. The survey of percentage of unexpected absences showed a variation among indices found in each unit, thus indicating the possibility of an excess workload in some inpatient units.

KEYWORDS

Nursing.
Nursing staff, hospital.
Health personnel.
Hospitals.

RESUMEN

El objetivo de este estudio exploratorio-descriptivo fue identificar el porcentaje de ausencias previstas y no previstas del equipo de enfermería de las Unidades de Internamiento del HU-USP. Los datos referentes a las ausencias no previstas fueron recolectados de las rotaciones mensuales, del año 2000, de los funcionarios del equipo de enfermería de estas Unidades. Los porcentajes de ausencias previstas referentes a huelgas semanales remuneradas, feriados y vacaciones correspondieron, respectivamente, al 19%, 3,9% y 8,9%. El porcentaje de ausencias no previstas mostró una variación entre los índices encontrados en cada Unidad, indicando la posibilidad de la ocurrencia de una sobrecarga de trabajo en algunas Unidades de Internamiento.

PALABRAS CLAVE

Enfermería.
Personal de enfermería en hospital.
Personal de salud.
Hospitales.

* Parte da Tese de Doutorado
"Dimensionamento de pessoal de enfermagem: avaliação do quadro de pessoal das unidades de internação de um hospital de ensino", apresentada ao Programa Interunidades de Doutorado em Enfermagem dos "Campi" de São Paulo e Ribeirão Preto da USP, em 2002

1 Enfermeira. Professora Doutora do Departamento de Orientação Profissional da Escola de Enfermagem da USP (EEUSP)
ffugulin@usp.br

2 Enfermeira. Professora Associada do Departamento de Orientação Profissional da EEUSP. Diretora do Departamento de Enfermagem do Hospital Universitário da USP.

3 Enfermeira. Professora Titular do Departamento de Orientação Profissional da EEUSP.

INTRODUÇÃO

A determinação de um índice para a cobertura das ausências dos trabalhadores ao serviço tem sido um aspecto extremamente complexo para ser atribuído aos métodos de dimensionamento de pessoal, merecendo atenção especial na área de enfermagem pelas implicações que a redução da equipe de enfermagem acarreta na quantidade e na qualidade da assistência prestada ao paciente, especialmente nas unidades que funcionam ininterruptamente.

Dessa maneira, o conhecimento do comportamento dos trabalhadores em relação a essa variável e o estabelecimento de índices compatíveis com cada realidade, determinam a quantidade de trabalhadores que devem ser acrescentados ao número total de funcionários de uma dada categoria profissional para a cobertura dessas ausências, bem como, as medidas necessárias para conter os índices encontrados.

A literatura indica os termos *absenteísmo* e *ausentismo* para designar as faltas dos empregados ao trabalho e os percentuais para a cobertura dessas faltas.

Para Gillies⁽¹⁾ e para Chiavenato⁽²⁾, o *absenteísmo* refere-se às ausências nos momentos em que os empregados deveriam estar trabalhando normalmente.

De acordo com Alves⁽³⁾, o cálculo preciso e seguro das ausências garante uma força de trabalho satisfatória e adequada. O número insuficiente de recursos pode contribuir para elevar o índice de *absenteísmo*, como consequência da sobrecarga e insatisfação dos trabalhadores, prejudicando a qualidade do atendimento à clientela.

Gaidzinski et al.⁽⁴⁾ entendem como ausências previstas os dias relativos às folgas (descanso semanal remunerado e feriados) e às férias. Como ausências não previstas os dias referentes às faltas, às licenças e às suspensões.

A denominação Índice de Segurança Técnica (IST), tem sido utilizada para designar os percentuais para a cobertura de todos esses tipos de ausências.

A Resolução COFEN nº 189/96⁽⁵⁾, estabelece que ao quantitativo de profissionais ne-

cessários para a prestação da assistência de enfermagem deverá ser acrescido um IST não inferior a 30%.

Analisando os índices propostos na literatura, Gaidzinski⁽⁶⁻⁷⁾ alerta para o fato de que diversos autores, ao utilizarem a equação para dimensionar pessoal de enfermagem, proposta pela Associação Americana e Liga Nacional do Ensino de Enfermagem⁽⁸⁾, e determinarem como 7 os dias da semana, já estarem prevendo, portanto, a cobertura referente aos dias de folgas por descanso semanal remunerado. Assim, os percentuais propostos para a cobertura das ausências estariam superestimados, quando aplicados sobre um quantitativo determinado de acordo com esse parâmetro.

Em sua Tese de Livre-Docência, essa autora⁽⁶⁾ propôs um método de dimensionamento de pessoal de enfermagem indicando, para sua aplicação, a identificação do percentual de ausências previstas e não previstas da equipe de enfermagem. Nesse estudo Gaidzinski⁽⁶⁾ indica, também, valores para o acréscimo de pessoal de enfermagem para o planejamento de recursos humanos de enfermagem de novas unidades, onde não se dispõe ainda de dados para a cobertura das ausências previstas e não previstas, sugerindo, para as unidades já em funcionamento, que a determinação desses percentuais siga uma análise da situação real, com base em estudo realizado de forma retrospectiva.

Assim, considerando a importância e a influência dessa variável no quantitativo de pessoal de enfermagem e, conseqüentemente, na qualidade da assistência prestada, optamos pela realização dessa pesquisa que teve por objetivo identificar o percentual de ausências previstas e não previstas da equipe de enfermagem das Unidades de Internação do Hospital Universitário da Universidade de São Paulo (HU-USP), como subsídio para a avaliação do quadro de pessoal de enfermagem da Instituição.

METODOLOGIA

Cenário da pesquisa

O estudo, do tipo exploratório-descritivo, foi desenvolvido no HU-USP, no período de janeiro a dezembro de 2000.

Dentro do HU-USP, a pesquisa foi operacionalizada nas Unidades de Clínica

Médica, Clínica Cirúrgica, Pediatria, Berçário, Alojamento Conjunto, Terapia Intensiva (UTI) da Clínica Médica, Terapia Intensiva da Clínica Cirúrgica e Terapia Intensiva Pediátrica.

Coleta de dados

Definimos como ausências previstas, as folgas, as férias e os feriados não coincidentes com os domingos e como ausências não previstas, os dias relativos a todos os tipos de faltas (abonadas, justificadas, injustificadas), licenças (médicas, maternidade, paternidade, nojo etc.) e suspensões.

Os dados referentes às ausências não previstas foram levantados das escalas mensais, do ano 2000, dos funcionários da equipe de enfermagem das Unidades citadas.

Os índices referentes a cada tipo de ausências foram calculados a partir das equações apresentadas por Gaidzinski⁽⁶⁾.

Ausências previstas por folga semanal

O percentual de ausências por folgas, correspondentes ao descanso semanal remunerado, foi calculado por meio da equação:

$$E \% = \left(\frac{e}{d-e} \right) \cdot 100$$

onde:

e = número de dias de folga por semana, resultante da carga semanal de trabalho determinada pela instituição;

d = número de dias em que a unidade trabalha na semana.

Ausências previstas por feriado

Nos serviços ininterruptos de enfermagem, todo o quadro de pessoal tem direito a tantos dias de folgas, quantos forem os feriados não coincidentes com os domingos. Assim, o percentual de ausências para esse tipo de folga foi identificado por meio da equação:

$$F \% = \left(\frac{f}{D-f} \right) \cdot 100$$

onde:

f = média anual dos dias de feriados, não coincidentes com o domingo, observados pela instituição;

D = dias do ano.

Ausências previstas por férias

O valor máximo para férias, conforme a legislação, é de 30 dias, por trabalhador. A aplicação da equação, apresentada a seguir, possibilitou a identificação do percentual desse tipo de ausências:

onde:

$$V \% = \frac{v}{D-v} \cdot 100$$

v = média dos dias de férias anuais;

D = dias do ano.

Ausências não previstas

O percentual de ausências não previstas, resultante da soma das diversas ausências já relatadas, cujos valores podem diferir de uma categoria profissional para outra, foi obtido por meio da equação:

onde:

$$A_k \% = \left(\frac{a_k}{D-a_k} \right) \cdot 100$$

k = índice que indica a categoria profissional;

a_k = média anual dos dias de ausências não previstas de uma categoria profissional k;

D = dias do ano;

Para identificação do número médio de dias de ausências não previstas, por categoria profissional, foi realizado um levantamento mensal do número de dias de ausências não previstas, bem como, do quantitativo de funcionários das categorias em estudo, em cada Unidade de Internação, no ano 2000, a partir das escalas mensais desses funcionários. Após este levantamento procedeu-se a somatória do número de ocorrências de todos os meses do ano, por tipo de ausência e por categoria profissional, obtendo-se assim os números totais de ausência não previstas da equipe de enfermagem, em cada Unidade de Internação, durante o ano.

A partir do número total de ausências não previstas, por categoria profissional, encontrado em cada ano, em cada Unidade de Internação, foi estabelecido um número médio, por profissional, que foi adotado para determinar o percentual de pessoal de enfermagem necessário para a cobertura desse tipo de ausência, em cada Unidade.

Ausências previstas e não previstas da equipe de enfermagem das Unidades de Internação do HU-USP

RESULTADOS

Ausências previstas por folga semanal

A carga horária de trabalho semanal do pessoal de enfermagem na Instituição é de 36h, distribuídas em plantões de 6h diárias, com uma folga semanal. No entanto, considerando que a equipe de enfermagem utiliza pelo menos 10 minutos além de sua jornada diária para participar da passagem de plantão, o Departamento de Enfermagem (DE), já há alguns anos, decidiu atribuir aos trabalhadores das Unidades onde essa atividade é realizada, uma folga a mais a cada dois meses. Esse quantitativo, que corresponde a 06 folgas no ano, dividido pelo número de semanas do ano (52), equivale a 0,11 folgas semanais. Portanto, o número de folgas semanais da equipe de enfermagem das Unidades de Internação do HU-USP, corresponde a 1,11 folga.

Substituindo os termos na equação para determinar o percentual de pessoal necessário para cobertura desse tipo de ausência obtivemos:

$$E\% = 18,8\%$$

Esse valor indicou a necessidade de se acrescentar, aproximadamente, 19% de pessoal de enfermagem para a cobertura dos dias de ausência, correspondente às folgas semanais da equipe de enfermagem.

Ausências previstas por feriado

Nos serviços ininterruptos de enfermagem todo o quadro de pessoal tem direito a um número de folgas correspondentes ao número de dias de feriados não coincidentes com os domingos. O número de folgas varia com o ano, em função da quantidade de feriados não coincidentes com o domingo. Segundo Gaidzinski⁽⁶⁾, o valor médio e o desvio padrão para essa variável é igual a 12,8 +/- 0,98 dias.

O número de dias de feriados não coincidentes com os domingos, previstos pela Instituição, para o ano 2000, foi de 14 dias.

Aplicando-se os termos na equação indicada por Gaidzinski⁽⁶⁾ obtivemos:

$$F\% = 3,9\%$$

Dessa forma, o acréscimo percentual de pessoal de enfermagem para cobertura desse tipo de ausência correspondeu a, aproximadamente, 4%.

Ausências previstas por férias

Os limites dessa variável estão estabelecidos nos artigos 128 e 130 da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê o descanso anual de 30 dias corridos para todos os trabalhadores que apresentaram até 5 dias de faltas no ano; 24 dias para os trabalhadores que apresentaram de 6 a 14 dias de faltas no ano; 18 dias para os que apresentaram de 15 a 23 dias de faltas no ano e 12 dias para os trabalhadores que faltaram de 24 a 32 dias no ano. Há ainda a possibilidade de se converter 1/3 do período de férias em abono pecuniário⁽⁹⁾.

Consideramos, nesse estudo, a média de 30 dias de férias para todas as categorias profissionais.

Aplicando a equação para determinar o percentual para cobertura desse tipo de ausência obtivemos:

$$V\% = 8,9\%$$

Esse valor indicou a necessidade de se acrescentar, aproximadamente, 9% de pessoal de enfermagem para a cobertura dos dias de férias.

Ausências não previstas

A variável ausências não previstas é resultante da soma de uma série de ausências, tais como: faltas (abonadas, justificadas e injustificadas); licenças médicas; licenças maternidade; licenças por acidente de trabalho; licenças INSS; outras licenças (gala, nojo, paternidade, etc) e suspensões. Os valores dessa variável podem diferir de uma categoria profissional para outra.

O levantamento do número total de dias de ausências não previstas, por categoria profissional, no ano 2000, em cada Unidade de Internação, permitiu a identificação da média anual dos dias de ausências não previstas das categorias profissionais envolvidas no estudo, possibilitando, ainda, a determinação do percentual de pessoal necessário para a cobertura desse tipo de ausência em cada Unidade, de acordo com a categoria profissional.

No entanto, considerando que, na prática profissional, ainda não há diferença entre as atividades realizadas pelos técnicos e auxiliares de enfermagem, e que a Resolução COFEN

nº 189/96⁽⁵⁾ não estabeleceu uma proporção de horas de assistência diferente para as essas categorias profissionais, agrupamos o número de ausências apresentadas por esse conjunto de trabalhadores, de forma a se estabelecer um percentual de cobertura único para as ausências não previstas dessas categorias.

Substituindo os valores encontrados, referentes à média anual dos dias de ausências não previstas, por categoria profissional, em cada Unidade de Internação, na equação para determinar o percentual de pessoal necessário para a cobertura desse tipo de ausência, obtivemos o percentual geral de ausências não previstas em cada Unidade de Internação, conforme demonstramos na tabela 1:

Ausências previstas e não previstas da equipe de enfermagem das Unidades de Internação do HU-USP

Tabela 1 - Percentual geral de ausências não previstas da equipe de enfermagem das Unidades de Internação do HU-USP, ano 2000 (São Paulo, 2000)

Unidades de Internação	Clínica Médica	UTI Médica	Clínica Cirúrgica	UTI Cirúrgica	Pediatria	UTI Pediátrica	Aloj. Conjunto	Berçário
Percentual geral de ausências não previstas	2,36%	6,16%	6,75%	3,68%	8,41%	10,8%	3,03%	5,04%

Comparando o percentual geral de ausências não previstas encontrados nas diversas Unidades de Internação do HU-USP, verificamos que as Unidades de UTI Pediátrica e Pediatria apresentaram os maiores índices referentes a esse tipo de ausência (10,8 e 8,41% respectivamente), enquanto que a Clínica Médica, o Alojamento Conjunto e a UTI Ci-

rúrgica apresentaram os menores percentuais de ausências não previstas (2,36%, 3,03% e 3,68% respectivamente).

O percentual de ausências não previstas, atribuído a cada categoria da equipe de enfermagem, nas diferentes Unidades, também pode ser analisado, conforme demonstramos na tabela 2:

Tabela 2 - Percentual geral de ausências não previstas da equipe de enfermagem das Unidades de Internação do HU-USP, segundo categoria profissional, ano 2000 (São Paulo, 2000)

Categoria Profissional	Unidade de Internação							
	Clínica Médica	UTI Médica	Clínica Cirúrgica	UTI Cirúrgica	Pediatria	UTI Pediátrica	Aloj. Conjunto	Berçário
Enfermeira	5,34	4,64	1,26	4,68	1,78	8,11	3,95	2,74
Técnico/Auxiliar de enfermagem	1,55	6,85	8,22	3,25	10,78	12,06	2,56	5,82

Assim, observamos que na maioria das Unidades de Internação do HU-USP (UTI Médica, Clínica Cirúrgica, Pediatria, UTI Pediátrica e Berçário), os técnicos/auxiliares de enfermagem apresentaram os índices mais significativos de ausências não previstas, enquanto que as enfermeiras representaram os índices mais expressivos desse tipo de

ausência nas Unidades de Clínica Médica, UTI Cirúrgica e Alojamento Conjunto.

Os motivos de ausências que determinaram os percentuais de ausências não previstas de cada categoria profissional, nas diversas Unidades de Internação, podem ser visualizados nas tabelas 3 e 4:

Tabela 3- Distribuição do percentual de ausências não previstas da categoria Enfermeira, segundo Unidade de Internação do HU-USP e tipo de ausência não prevista, ano 2000 (São Paulo, 2000)

Tipos de ausências não previstas	Unidades de Internação							
	Clínica Médica	UTI Médica	Clínica Cirúrgica	UTI Cirúrgica	Pediatria	UTI Pediátrica	Aloj. Conjunto	Berçário
Faltas	0,18	0,57	0,45	0,24	0,67	0,59	0,67	0,54
Licença Médica	1,02	1,12	0,66	0,5	0,79	2,07	0,69	0,45
Licença Maternidade	3,35	2,33	0	3,8	0	5,22	2,5	0,84
Licença Acidente de trabalho	0	0	0,14	0	0	0	0	0
Licença INSS	0	0,55	0	0	0	0	0	0
Outras Licenças	0,76	0,07	0	0,13	0,32	0,24	0,1	0,9
Suspensões	0,33	0	0	0	0	0	0	0
Total	5,34	4,64	1,26	4,68	1,78	8,11	3,95	2,74

Na categoria enfermeira verificamos que a licença maternidade representou, dentre todos os tipos de ausências não previstas, o maior percentual de ausências apresentado por essa categoria profissional, em todas as Unidades de Internação, com exceção das Unidades de Clínica Cirúrgica, Pediatria e Berçário.

Os índices mais significativos de ausências por licenças médicas foram observados nas Unidades de UTI Pediátrica (2,07%), UTI Médica (1,12%) e Clínica Médica (1,02%).

Tabela 4 - Distribuição do percentual de ausências não previstas, categoria Técnico/Auxiliar de enfermagem, segundo Unidade de Internação do HU-USP e tipo de ausência não prevista, ano 2000 (São Paulo, 2000)

Tipos de ausências não previstas	Unidades de Internação							
	Clínica Médica	UTI Médica	Clínica Cirúrgica	UTI Cirúrgica	Pediatria	UTI Pediátrica	Aloj. Conjunto	Berçário
Faltas	0,45	1,19	0,52	0,18	0,51	0,98	0,4	0,76
Licença Médica	0,9	1,4	1,85	1,14	1,99	2,06	1,01	1,76
Licença Maternidade	0	0	3,04	0	4,2	1,04	0,67	0,97
Licença Acidente de trabalho	0,06	0,1	1,76	0,1	3,21	0,45	0	0,09
Licença INSS	0	4,06	0,96	1,78	0,75	7,42	0,32	2,24
Outras Licenças	0,09	0	0,09	0,06	0,11	0,1	0,16	0
Suspensões	0,05	0,1	0	0	0	0,01	0	0
Total	1,55	6,85	8,22	3,25	10,78	12,06	2,56	5,82

Na categoria técnicos/auxiliares de enfermagem não houve predominância de um único tipo de ausência não prevista. Assim, observamos que a licença maternidade representou o maior percentual de ausências dessa

categoria profissional apenas nas Unidades de Pediatria (4,2%) e Clínica Cirúrgica (3,04%).

A licença INSS representou o maior índice de ausência dos técnicos/auxiliares de en-

fermagem nas Unidades de UTI Cirúrgica (1,78%), Berçário (2,24%), UTI Médica (4,06%) e UTI Pediátrica (7,42%), sendo elevada nessa última Seção.

A licença médica representou o tipo mais constante de ausências dessa categoria profissional, sendo observada em todas as Unidades de Internação. No entanto, os índices apresentados pelos funcionários da UTI Pediátrica foram os mais elevados (2,06%).

O índice mais expressivo de ausência não prevista, do tipo licença por acidente de trabalho, foi observado na Unidade de Pediatria (3,21%).

Na UTI Médica verificou-se o maior percentual de ausências por faltas (1,19%), enquanto que na UTI Cirúrgica foi observado o menor percentual desse tipo de ausências (0,18%).

As ausências não previstas do tipo “outras licenças” (gala, nojo, paternidade, etc.) tiveram pouco significado dentre todos os tipos de ausências apresentados por essa categoria profissional, evidenciando-se o maior percentual na Unidade de Alojamento Conjunto (0,16%).

Para Chiavenato⁽²⁾ as principais causas do absenteísmo são: a doença efetivamente comprovada; a doença não comprovada; razões diversas de caráter familiar; as faltas voluntárias por motivos pessoais; os problemas financeiros; os problemas de transporte; a baixa motivação para trabalhar; a supervisão precária da chefia e as políticas inadequadas da organização.

Robazzi et al.⁽¹⁰⁾ verificaram os motivos das ausências não previstas da equipe de enfermagem de uma unidade de clínica cirúrgica de um hospital público e constataram que 63,2% dessas ausências eram atribuídas à licença médica, 19,5% estavam relacionadas à acidentes de trabalho e 16,3% correspondiam à “outros motivos”.

Resultados semelhantes foram apresentados por Alves⁽¹¹⁾, que apontou a licença médica como o principal tipo de ausência não prevista da equipe de enfermagem, correspondendo à 75% dessas ausências, enquanto que 24,5% das ausências dessa equipe referiam-se à faltas por outros motivos.

A análise dos percentuais de ausências não previstas da equipe de enfermagem, nas

diferentes Unidades de Internação do HU-USP, identificou a licença maternidade, licença INSS e licença médica como os principais motivos de ausências não previstas dos trabalhadores de enfermagem.

Os índices de ausências não previstas decorrentes de licenças maternidade traduzem o perfil dos integrantes da equipe de enfermagem, corroborando os dados apontados por Fugulin⁽¹²⁾, em 1997: grupo jovem, predominantemente do sexo feminino.

Os percentuais de ausências não previstas decorrentes de licenças INSS e licenças médicas, por outro lado, estão relacionados à problemas de saúde apresentados por esses trabalhadores, sendo evidenciados de forma mais significativa nas categorias técnicos/auxiliares de enfermagem. Esses dados corroboram os motivos de ausências não previstas apontados pelos estudos mencionados, colocando, em evidência, a saúde dos trabalhadores de nível médio.

No entanto, para tecer outras considerações acerca dos percentuais de ausências não previstas apresentados pelas Unidades, consideramos necessário a realização de estudos que possam correlacionar as causas de afastamentos com as condições sociais desses trabalhadores, com as condições de trabalho oferecidas pela Instituição e com os processos de trabalho desenvolvidos nas Unidades de Internação.

A variação dos percentuais de ausências não previstas, observados entre as Unidades de Internação, evidencia a possibilidade de estar ocorrendo sobrecarga de trabalho, em decorrência do número de ausências observados, em algumas dessas Unidades.

Assim, enquanto os percentuais de ausências não previstas das Unidades de UTI Pediátrica (10,80%) e Pediatria (8,41%) mostraram-se mais elevados, nas Unidades de Clínica Médica e Alojamento Conjunto, verificamos os menores índices de ausências não previstas (2,36% e 3,03%, respectivamente).

Esses dados indicam a necessidade de serem realizadas análises sistemáticas das ausências não previstas da equipe de enfermagem, bem como, da carga de trabalho existente nas Unidades de Internação, como subsídio para a realocação ou para o remanejamento de trabalhadores entre as Unidades, com a finalidade de uniformizar a

distribuição da carga de trabalho entre as equipes de enfermagem das diversas Unidades.

Diante dos resultados encontrados referentes às ausências previstas e não previs-

tas, calculamos o percentual total de acréscimo de pessoal (IST) para cobertura dessas ausências, para cada Unidade de Internação do HU-USP, conforme demonstramos na tabela 5, por meio da aplicação da seguinte equação:

Tabela 5 - Percentual de acréscimo de pessoal para cobertura das ausências previstas e não previstas da equipe de enfermagem das Unidades de Internação do HU-USP, segundo categoria profissional, ano 2000 (São Paulo, 2000)

Categoria Profissional	Unidade de Internação							
	Clinica Médica	UTI Médica	Clinica Cirúrgica	UTI Cirúrgica	Pediatria	UTI Pediátrica	Aloj. Conjunto	Berçário
Enfermeira	42%	41%	36%	41%	37%	46%	40%	38%
Técnico/Auxiliar	37%	44%	46%	39%	49%	51%	38%	42%

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O levantamento do percentual de ausências não previstas da equipe de enfermagem das Unidades de Internação mostrou uma variação entre os índices encontrados em cada Unidade e identificou a licença maternidade e a licença por problemas de saúde como os principais motivos de ausência não previstas dos trabalhadores de enfermagem.

A variação dos percentuais de ausências não previstas, observados entre as Unidades de Internação do HU-USP, indicou a possibilidade de estar ocorrendo sobrecarga de trabalho, em decorrência do número de ausências observados, em algumas dessas Unidades.

A análise desses dados apontou para a necessidade de serem realizadas avaliações sistemáticas das ausências não previstas da equipe de enfermagem, bem como, da carga de trabalho existente nas Unidades de Internação, como subsídio para a realocação ou para o remanejamento de trabalhadores entre as Unidades, com a finalidade de equilibrar a distribuição da carga de trabalho entre as equipes de enfermagem.

A identificação do percentual de ausências da equipe de enfermagem evidenciou a arbitrariedade em se utilizar índices de cobertura indicados na literatura, tendo em vista a disponibilidade de métodos que possibilitam a identificação desses valores, de acordo com a realidade de cada instituição.

REFERÊNCIAS

- (1) Gillies DA. Nursing management: a system approach. Philadelphia: W.B. Saunders; 1982.
- (2) Chiavenato I. Recursos humanos- edição compacta. São Paulo: Atlas; 2000.
- (3) Alves M. As causas do absenteísmo na enfermagem: uma dimensão do sorimento no trabalho. [tese] São Paulo (SP): Escola de Enfermagem da USP; 1996.
- (4) Gaidzinski RR, Sanna MC, Leite MMJ, Mayor ERC. Estudo das ausências da equipe de enfermagem num hospital geral de grande porte. Rev Enferm Complexo HC/FMUSP 1998; 1(4):8-14.
- (5) Conselho Federal de Enfermagem. Resolução nº 189/96. Estabelece parâmetros para dimensionamento do quadro de profissionais de enfermagem nas instituições de saúde. In: Conselho Regional de Enfermagem. Documentos básicos de enfermagem: enfermeiros, técnicos e auxiliares. São Paulo; 2001. p.144-51.
- (6) Gaidzinski RR. Dimensionamento de pessoal de enfermagem em instituições hospitalares. [tese] São Paulo (SP): Escola de Enfermagem da USP; 1998.
- (7) Gaidzinski RR. Dimensionamento de pessoal de enfermagem. In: Kurcgant P, coordenadora. Administração em enfermagem. São Paulo: EPU, 1991. cap.7, p. 91-6.

- (8) Associação Americana de Hospitais / Liga Nacional de Educação em Enfermagem. Manual de fundamentos da boa enfermagem hospitalar. Trad. de Serviço Especial de Saúde Pública. Rio de Janeiro; 1945. Qualidade e quantidade do serviço de enfermagem; cap.11, p. 40-50.
- (9) Brasil. Consolidação das leis trabalhistas e legislação social básica. 2ª.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais; 1998.
- (10) Robazzi MLC, Paracchini AS, Gir E, Santos WDI, Moriya TM. Serviço de enfermagem: um estudo sobre os absenteísmo. Rev Bras Saúde Ocup 1990; 18(69):65-70.
- (11) Alves M. O absenteísmo do pessoal de enfermagem. Rev Gaúcha Enferm 1994; 15(½):71-5.
- (12) Fugulin FMT. Sistema de classificação de pacientes: análise das horas de assistência de enfermagem. [dissertação] São Paulo (SP): Escola de Enfermagem da USP; 1997.

Ausências previstas e não previstas da equipe de enfermagem das Unidades de Internação do HU-USP

Recebido: 07/02/2003
Aprovado: 12/06/2003